

## Vorsicht Fallstricke!

*Welche Vorgaben gelten für die Sozialversicherung von Mitarbeitern im Ausland? Das kommt darauf an, ist die einzig richtige Antwort. Entsendungsziel und Dauer der Entsendung sind die entscheidenden Faktoren.*

VON ELISABETH ALTMANN :: Asien ist für deutsche Unternehmen einer KPMG-Studie zufolge nach Europa die zweitwichtigste Entsenderegion, danach folgen Nordamerika und der Mittlere Osten. 80% aller befragten Firmen gaben darin an, Mitarbeiter in asiatische Länder zu entsenden. Das Riesenreich China ist als Entsendungsziel unangefochtener Spitzenreiter. Nach Angaben des auf Entsendeberatung spezialisierten Bundes der Auslands-Erwerbstätigen (BDAE) schickte 2009 jedes zweite deutsche Unternehmen, das in Asien aktiv ist, seine Arbeitnehmer nach China, 15% sind in Thailand tätig und 12% in Singapur. Insgesamt erhöhte sich die Zahl der Entsendungen in den asiatischen Raum in den vergangenen Jahren deutlich. Was jedoch leider gleich bleibt, sind die typischen Fehler, die Unternehmen beim Entsendeprozess machen.

### Abkommen mit China, Japan und Korea

Doch der Reihe nach: Zunächst einmal müssen Personalverantwortliche beurteilen, ob bei der Frage nach der sozialen Sicherheit die Rechtsvorschriften Deutschlands oder des jeweiligen Ziellandes gelten. Dies hängt wiederum davon ab, ob eine Regelung des zwischenstaatlichen Rechts anzuwenden ist. Bei vielen asiatischen Ländern – beispielsweise China, Japan, Korea – ist zwischenstaatliches Recht die Grundlage, da Deutschland mit ihnen ein Sozialversicherungsabkommen (SVA) abgeschlossen hat. Zweck des SVA ist es, Doppelversicherungen zu vermeiden und Leistungsansprüche an die deutsche Sozialversicherung aufrechtzuhalten. Denn eigentlich gilt Folgendes: Für einen Expatriate finden grundsätzlich die

#### ENTSENDUNG NACH PARAGRAF 4 SGB IV

- Der Arbeitnehmer muss sich auf Weisung seines Arbeitgebers ins Ausland begeben, um dort für ihn eine Tätigkeit zu erbringen.
- Das inländische Beschäftigungsverhältnis muss fortbestehen (Indikatoren: Verantwortung für Expat, bestehender Arbeitsvertrag, Gehaltsbelastung).
- Die Entsendung muss entweder durch die Eigenart der Beschäftigung oder durch vertragliche Regelung im Voraus zeitlich begrenzt sein.



*In jenen Ländern, mit denen Deutschland kein Sozialversicherungsabkommen hat, müssen sich Mitarbeiter in vielen Fällen vor Ort versichern.*

Rechtsvorschriften desjenigen Staates Anwendung, in dem er seine Arbeit tatsächlich ausübt – auch dann, wenn sein Arbeitgeber seinen Betriebsitz in einem anderen Staat hat.

Etwas anders verhält es sich jedoch, wenn ein SVA besteht: Regelt dieses sämtliche Sozialversicherungszweige,

kann der Mitarbeiter, sofern er die Entsendekriterien erfüllt, für die im Abkommen vorgesehene Dauer im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben – also Renten-, Arbeitslosenversicherungsbeiträge etc. an die deutschen Träger abführen. Aber Achtung: Jedes Abkommen in Asien regelt unterschiedliche Bereiche mit variierender Dauer. So ist beispielsweise das SVA mit China auf 48 Kalendermonate beschränkt, das mit Japan auf ganze 60 Monate, das SVA mit Korea wiederum sieht nur 24 Monate vor. Das hat zur Folge, dass ein Unternehmen, das seine Mitarbeiter länger als für die vorgesehene Zeit in China beschäftigt, bei Überschreiten der Frist Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge an das chinesische System abführen muss. Wer sich nicht daran hält, riskiert einerseits Strafgebühren und andererseits den Versicherungsschutz seiner Angestellten im Ausland. Damit verletzt das Unternehmen die ihm gebotene Fürsorgepflicht und steht bei Schadensfällen in der Haftung.

Besondere Beachtung sollten Unternehmen zudem Artikel 8 des SVA mit China schenken. Dieser besagt, dass bei Konzerninsätzen (also bei einer Tätigkeit des Expats in einer Beteiligungsgesellschaft seines in Deutschland ansässigen Arbeitgebers) grundsätzlich keine Entsendung vorliegt. Wenn der Mitarbeiter weiterhin den Rechtsvorschriften seines Heimatlandes unterliegen soll, muss sein Unternehmen eine Ausnahmevereinbarung anstreben (siehe Infokasten).

### Auch Kranken- und Unfallversicherung regeln!

Ein weiterer Stolperstein: Sowohl das Abkommen als auch die Ausnahmevereinbarung mit China regeln nur die Bereiche der Renten- und Arbeitslosenversicherung, nicht aber die übrigen Versicherungszweige. Falls etwa auch für die Kranken- und Unfallversicherung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen, muss eine „echte“ Entsendung mit „Ausstrahlung“ vorliegen. Der Begriff Ausstrahlung bezieht sich dabei auf das Weitergelten des deutschen Sozialversicherungsrechts, das gewissermaßen in das Aufenthaltsland „ausstrahlt“. Damit dies funktioniert, müssen strenge Regeln beachtet werden, die Paragraph 4 des SGB IV definiert (siehe Infokasten).

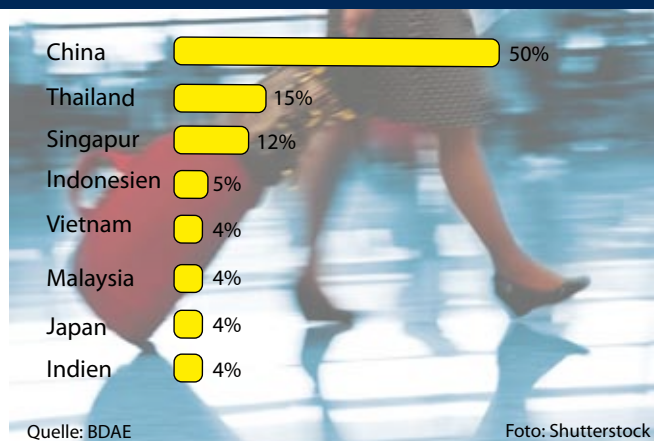
In diesem Zusammenhang gibt es weitere Fallstricke. „Die Praxis zeigt, dass etliche Unternehmen die Entsendekriterien missdeuten oder nicht verstehen. So belasten diese ihre im Ausland tätigen Mitarbeiter absichtlich auf der inländischen Gehaltsliste, um dadurch die Ausstrahlung der Sozialversicherungspflicht zu erreichen“, sagt Andreas Opitz, Geschäftsführer des BDAE. Entscheidend sei jedoch, ob dem inländischen Unternehmen, das die Auslandstätigkeit des Mitarbeiters veranlasst hat, dessen Tätigkeit auch tatsächlich wirtschaftlich zuzurechnen ist. Macht die Niederlassung im Ausland die Kosten steuerlich geltend, handelt es sich nicht mehr um eine „echte“ Entsendung.

Mit vielen typischen Entsendeländern in Asien existiert kein Sozialversicherungsabkommen. Dazu gehören auch Hong Kong, Taiwan und Macau. Unternehmen können für die Weitergeltung der deutschen Sozialversicherungsvor-

### AUSNAHMEVEREINBARUNG

*In bestimmten Fällen, in denen die Voraussetzungen der zwischenstaatlichen Abkommen nicht erfüllt sind, besteht die Möglichkeit einer Ausnahmevereinbarung. Eine solche Vereinbarung ist beispielsweise möglich, wenn die in den Abkommen vorgesehenen Fristen überschritten werden oder wenn – wie im Abkommen mit China der Fall – andere Vorschriften gelten. Der Antrag muss rechtzeitig vor Aufnahme der Beschäftigung gestellt werden, Verlängerungsanträge rechtzeitig vor Ablauf des vorausgegangenen Freistellungszeitraumes. Ansprechpartner auf deutscher Seite für den Antrag, der gemeinsam von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestellt wird, ist grundsätzlich die deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA).*

### ENTSENDEREGIONEN DER BDAE-VERSICHERTEN



schriften für ihre Expats nur dann sorgen, wenn sie diese im Rahmen einer Entsendung gemäß Paragraph 4 SGB IV ins Ausland delegieren. Andernfalls müssen sie die Mitarbeiter vor Ort versichern. Und das ist in der Regel nicht wünschenswert für deutsche Expats. Der Grund: Das Leistungsniveau vieler asiatischer Sozialversicherungssysteme ist deutlich niedriger als hierzulande. Um Expats annähernd gleichen Schutz wie in ihrer Heimat zu gewährleisten, müssen Personalverantwortliche für diese zusätzlich private Auslandsversicherungen abschließen.

Unternehmen, die ihre Mitarbeiter rechtlich sauber entsenden und diese zudem auf die jeweiligen kulturellen Gepflogenheiten des Gastlandes vorbereiten wollen, erhöhen ihre Chance auf Erfolg in der zweitwichtigsten Entsenderegion deutlich. Und das ist notwendig, denn die ehemaligen Schwellenländer oder Tigerstaaten haben schon längst zum großen Sprung angesetzt. ❖

Elisabeth Altmann leitet die Auslandsberatungsstelle des auf Entsendeberatung und Auslandsversicherungen spezialisierten Bundes der Auslands-Erwerbstätigen (BDAE).